

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน
5. เครื่องมือและแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต เป็นหน่วยงานในกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพียงเขตเดียวในจังหวัด แบ่งส่วนการบริหารเป็น 6 กลุ่มงาน ได้แก่ 1.) กลุ่มอำนวยการ 2.) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3.) กลุ่มนโยบายและแผน 4.) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5.) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 6.) กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิตทั้งสิ้นจำนวน 139 โรงเรียน มีจำนวนผู้เรียนใน 4 ระดับ ดังนี้ ระดับก่อนประถมศึกษา 6,211 คน ระดับประถมศึกษา 20,879 คน ระดับมัธยมศึกษาต้น 8,777 คน และระดับมัธยมศึกษาปลาย 3,308 คน รวมทั้งสิ้น 39,175 คน มีบุคลากรในสังกัดทั้งสิ้น 1,811 คน เป็นข้าราชการครู 1,523 คน

มีทิศทางการบริหารงานภายใต้นโยบาย ต้องการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์บนพื้นฐานของความเป็นไทย สุขความเป็นหนึ่ง พึ่งตนเองได้ และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ เป็นคนดีมีความสามารถอยู่ในสังคมบนพื้นฐานความเป็นไทยได้อย่างมีความสุขและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีความสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีความเป็นสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแผนยุทธศาสตร์จังหวัดตราดแบบบูรณาการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด, 2548)

การปฏิรูปการศึกษา

สืบเนื่องมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีเจตนาให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน ค้ำครองสิทธิ สร้างความเสมอภาค ให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และให้โอกาสแก่ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา แต่การจัดการศึกษาของชาติที่ผ่านมาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ความล้มเหลวของการจัดการศึกษาที่ไม่สามารถสร้างคนให้มีจิตใจที่ดี ให้มีศักยภาพอย่างเพียงพอในการที่จะดำรงชีวิตในสังคม ประกอบอาชีพอย่างพอเหมาะและสามารถพัฒนาชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี และแผ่กระจายไปทุกแห่งอย่างรวดเร็ว ไม่มีขอบเขตจำกัด รวมทั้งความเจริญรุ่งเรืองอย่างรวดเร็วของภาคอุตสาหกรรม แต่เป็นสภาพของความเจริญที่ไม่ยั่งยืน เนื่องจากความมั่นคงและมั่งคั่งมิได้เกิดมาจากคุณภาพของคนไทยหรือการพัฒนาเทคโนโลยีที่พึ่งตนเองได้ เมื่อสภาพการณ์ของโลกและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง จึงทำให้เกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินรุนแรงและต่อเนื่อง สภาพการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้นำมาซึ่งปัญหามากมายในปัจจุบัน ซึ่งความเป็นสังคมที่จะไปสู่ความเป็นสากลนั้น จะต้องใช้วิธีการแก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยี การเคารพสิทธิ การเอื้อเฟื้อต่อสตรีและเด็ก และการเผชิญปัญหาใหม่ ๆ

ดังนั้นการศึกษาจะต้องปฏิรูปสังคมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมทางสังคมเอื้ออำนวยต่อสังคม จัดระบบการอยู่ร่วมกันทางสังคม สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ครูผู้สอนเป็นผู้จัดการที่สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวกและมีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อให้ประชาชนไทย มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพัฒนาประเทศชาติให้สามารถอยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข

โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยผู้ที่ผ่านการศึกษาแต่ละคนจะมีความสามารถและคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญดังต่อไปนี้ เป็นผู้มีความสุขภาพพละนามยดี ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นผู้มีความสามารถในการคิด เป็นผู้มีความรับผิดชอบซื้อสัตย์ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละและอดทน ร่วมมือกับผู้อื่นได้ มีความเป็นประชาธิปไตยมีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานทางวัฒนธรรมไทย และความเหมาะสมของการศึกษาแต่ละระดับ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, 2538, หน้า 1-2)

การจัดการศึกษาที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน

การศึกษามีความสำคัญยิ่งสำหรับมนุษย์ การศึกษาที่ดีจะทำให้มนุษย์ได้รับการพัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ในอดีตที่ผ่านมาการจัดการศึกษาของไทยแม้ว่าจะประสบผลสำเร็จอยู่บ้างแต่ก็ยังมีปัญหาตรงที่การจัดการศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการตามความเป็นจริงตลอดถึงวิถีชีวิตของคนในสังคมเท่าที่ควร

ปัญหาใหญ่ของการศึกษาไทยคือ การที่ไม่สามารถเตรียมคนไทยให้สามารถเผชิญกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง ทำให้สังคมไทยอ่อนแอ ขัดแย้ง ทำลายตัวเอง และวิกฤติการศึกษาไทยจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้มีการปรับระบบทางปัญญา ปรับระบบโครงสร้าง และกระบวนการให้ถูกต้อง ส่งผลถึงการปรับพฤติกรรมของบุคคลและองค์กร การเปลี่ยนแปลงก็จะเกิดขึ้น ซึ่งคาดว่าจะนำไปสู่การศึกษาที่ดีสามารถจัดการความยากจน สร้างทักษะชีวิต ทำให้ครอบครัวเป็นปึกแผ่น ชุมชนเข้มแข็ง อนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรม อนุรักษ์และเพิ่มพูนสิ่งแวดล้อม ทำให้การเมืองถูกต้อง สร้างอิสรภาพและความสุข ทำให้บุคคลเรียนรู้และสังคมเรียนรู้ (ประเวศ วะสี, 2541, หน้า 12-13)

ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาเท่าที่ผ่านมาในนานาประเทศยึดหลักว่าต้องมีกฎหมายรับรอง เน้นที่คุณภาพผู้เรียน ผู้นำประเทศสนับสนุน และประชาชนมีส่วนร่วม ประเทศไทยเห็นความสำคัญของหลักการนี้และนำมาเป็นองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษานี้มีกฎหมายการศึกษาซึ่งสาระสำคัญซึ่งบรรจุอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 มีการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้เน้นที่คุณภาพผู้เรียน ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำประเทศ และมีแนวทางวิธีการบริหารจัดการการศึกษาโดยประชาชนมีส่วนร่วม แต่อย่างไรก็ตามการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ต่อไปได้นั้น อยู่ที่พื้นเพอง อกาพพองค์ทางการศึกษาร่วมมือกันขับเคลื่อน (จักพรดิ วะทา, 2544, หน้า 7-9)

การปฏิรูปการศึกษาจะไม่มีวันสำเร็จหากมิได้มีการปฏิรูประบบครูและบุคลากรทางการศึกษา (องค์การมหาชนเฉพาะกิจ, 2544, หน้า 15) เพราะทุกฝ่ายเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง ข้าราชการครูซึ่งเป็นชนกลุ่มใหญ่ของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งต้องรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้โดยตรง

นโยบายการปฏิรูปการศึกษา

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดคือยกระดับมาตรฐานการศึกษาของเยาวชนให้สอดคล้องกับภาวะการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ โดยให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษายจนบรรลุถึงความเป็นเลิศทางการศึกษา ในปี พ.ศ. 2550 และได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา ซึ่งทุกองค์การที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาต้องร่วมมือกันในกระบวนการพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา สำหรับการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. เป้าหมายปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1.1 บรรเทาปัญหาขาดแคลนครูบางท้องถิ่น
- 1.2 ให้ครูมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ
- 1.3 ให้ครูเป็นปูชนียบุคคล

2. วิธีดำเนินงานการปฏิรูปครู

- 2.1 ปรับระบบครูช่วยราชการ
- 2.2 ครูได้รับการอบรม 2 ปีต่อครั้ง
- 2.3 สรรหาผู้เหมาะสมมาเรียนครู
- 2.4 หาผู้มีประสบการณ์มาสอนวิชาชีพ
- 2.5 ปรับวิธีให้การศึกษาการเรียนรู้
- 2.6 ปรับหลักสูตรการฝึกหัดครูให้ทันสมัย

การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา เร่งปฏิรูประบบการผลิต การสรรหาและการพัฒนาครู ทั้งที่ทำการสอนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างครบวงจร รวมทั้งพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดย (สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, 2538, หน้า 3-5)

1. สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครูผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

2. ในการประเมินความก้าวหน้าของครู ให้มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กันไป

3. ให้ครูทุกคนเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยในทุก 2 ปี ต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการและหรือกรมต้นสังกัด และการอบรมของสถาบันอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุมสัมมนา และการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

4. ให้ครูเลือกแผนการสอน หรือพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสามารถสร้างและพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง

5. ให้ครูที่สังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการสามารถทำการสอนในสถานศึกษา ทั้งในและนอกสังกัดได้มากกว่า 1 แห่ง ทั้งนี้โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา และให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และให้นับรวมเป็นส่วนหนึ่งของผลงานของครูในการบรรจุครูใหม่ ให้นำประสบการณ์ของครูมาพิจารณาประกอบการกำหนดเงินเดือนด้วย

6. กำหนดคุณสมบัติและเปิดโอกาสให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนและส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งผู้เกษียณอายุราชการมาสอนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม

7. แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู โดยการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของแต่ละสถานศึกษา การเกลี้ยอัตรากำลังครู และการลดจำนวนครูช่วยราชการให้คงเหลือน้อยที่สุด สำหรับครูสอนวิชาขาดแคลน ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ อีกทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาที่มีความพร้อมในการเปิดสอนสาขาวิชาที่ขาดแคลนจัดสอนได้ถึงระดับปริญญาตรี

8. รื้อปรับระบบการกำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อจำแนกความก้าวหน้าในสายงาน ระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสายวิชาชีพที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นและสามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้ โดยเฉพาะครูสามารถก้าวหน้าตามสายงานการสอน ในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วยผลงานของตนเอง ทั้งนี้กำหนดให้มีคู่มือปฏิบัติงานของครู และคู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

9. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยให้คุรุสภา คณะกรรมการข้าราชการครูและสถาบันผลิตครู ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้มีมาตรการพัฒนาวิชาชีพ โดยการกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู

10. ปฏิรูประบบสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของครู ทุกประเภททุกสังกัด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครู ส่งเสริมขวัญ กำลังใจและความมั่นคงในอาชีพให้กับครู รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้าง เงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ของครูโดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนแก่ครูที่สอนในถิ่นทุรกันดาร และครูที่สอนหลายชั้นเป็นพิเศษ

11. พัฒนาระบบและกลไกในการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครู พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ในการผลิตครูทั้งครูที่สอนหลายวิชาและครูเฉพาะวิชาที่เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถ ในเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งให้มีการปรับปรุงวิธีการสอบคัดเลือกและการบรรจุครูประจำการ โดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทั้งนี้ไม่ควรบรรจุครูที่มาจากสถานศึกษาเอกชนระหว่างปีการศึกษา

12. เร่งรัดการพัฒนานักบริหารการศึกษา โดยการเพิ่มพูนแนวความคิดความรู้ตลอดจนทักษะในการบริหาร และการจัดการเพื่อให้สามารถพัฒนาโรงเรียน และสถานศึกษาให้มีคุณภาพก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

13. ให้ศึกษานิเทศทุกสังกัดผนึกกำลังทำงานร่วมกัน โดยการนิเทศติดตามงานวิชาการในสถานศึกษาทุกสังกัด

บทบาทและความสำคัญของข้าราชการครู

ข้าราชการเป็นกลุ่มบุคคลกลุ่มใหญ่ ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญของประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง คนไทยทุก 100 คน เป็นข้าราชการ 4 คน รัฐต้องจ่ายงบประมาณเป็นเงินเดือน และ โดยสวัสดิการให้แก่ข้าราชการไทยทุกประเภทถึงร้อยละ 40 ของงบประมาณทั้งหมดของประเทศ (บทบรรณาธิการวารสารข้าราชการ, 2540, หน้า 41)

ข้าราชการไทยที่พึงปรารถนา จึงเป็นผู้ที่มีคุณภาพ อุทิศตน เสียสละ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีจิตเพื่อสาธารณะ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการไทยในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้มีความศรัทธาต่อระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประมุข สร้างทีมและเครือข่ายมากกว่า ชอบเน้นพระเดชและการแบ่งชั้นยศ ข้าราชการในอนาคตจะมีทักษะหลากหลายและเชี่ยวชาญเฉพาะ อุทิศตนให้งานราชการ กิดสร้างกลยุทธ์ได้และใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งรู้จักสร้างโอกาส และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมากกว่ารอโอกาสพัฒนา (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2540, หน้า 42)

ในการพัฒนาสำนักและอุดมการณ์ของข้าราชการไทย สามารถดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ ด้วยกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วยระบบการคัดเลือกคนเข้าสู่ระบบราชการ จะต้องให้ความสำคัญในการวัดมาตรฐานทางศีลธรรมของผู้สมัคร สร้างระบบบำนาญ และการแต่งตั้งโยกย้ายที่สะท้อนถึงผลงานเป็นหลัก ระบบเงินเดือนและสวัสดิการที่สะท้อนถึงคุณค่าของงาน และสามารถให้ข้าราชการดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีระบบการลงโทษ ที่มีมาตรการการลงโทษที่ชัดเจน รวดเร็ว เปิดเผย และมีระบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ อีกแนวทางหนึ่ง คือการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการ ที่ประกอบด้วย ทำให้ระบบราชการ เปิดเผย ต่อสาธารณะ การปรับระบบงานให้เอื้อต่อการตรวจสอบ การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่การบริหารราชการส่วนภูมิภาค การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และการแยกระบบราชการที่ไม่เกี่ยวกับความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความมั่นคงของประเทศ (กมล ทองธรรมชาติ และ พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, 2539, หน้า 3)

บทบาทของข้าราชการครู แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ (สายหยุด จำปาทอง, 2529 หน้า 22-24 อ้างถึงใน ชาตรี อาชีพรเจริญ, 2539)

1. บทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยครูจะต้องมีความเชื่อมั่น ศรัทธา และรักในอาชีพครู รักการอ่าน การศึกษาค้นคว้า และปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ ประพฤติและวางตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมจรรยา และประกอบอาชีพ เพื่อบรรลุได้เลี้ยงชีพพอสมควรแก่อัตภาพ
2. บทบาทต่อนักเรียน สนับสนุนให้นักเรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ ฝึกนักเรียนให้มีความสามารถในการทำงาน ศึกษาธรรมชาติ และความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล พยายามค้นหาความสนใจ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกฝนในคุณธรรมจริยธรรม
3. บทบาทต่อการพัฒนาสังคม โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการเรียนการสอนให้เต็มความสามารถ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีทางประชาธิปไตย ให้ความรู้และพัฒนาเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน เป็นผู้รักความยุติธรรมและกล้าหาญที่จะต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมของสังคมด้วยปัญญาและสติ ตามกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นที่ปรึกษาหรือร่วมแก้ปัญหาของท้องถิ่น

บทบาทของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

เมื่อวิเคราะห์แนวทางจัดการศึกษา และสาระสำคัญด้านอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแล้ว ครูจะต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถาบันการศึกษา ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
2. จัดสาระการเรียนรู้โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา
3. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา
5. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
6. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
7. จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และวิทยาการแขนงต่าง ๆ
8. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนตามศักยภาพ
9. จัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบความรู้ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา
10. จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยสาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม
11. ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการ

ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

12. พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แต่ละระดับการศึกษา

13. พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

14. ปฏิบัติงาน และประพฤติปฏิบัติตน ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู การดำเนินงานจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ขึ้นกับผู้รับผิดชอบของชุมชนตามแนวทางที่กล่าวมาแล้ว เป็นบทบาทของครู ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลักในการปฏิรูปการศึกษา สามารถดำเนินการได้โดยตลอดเวลา โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือทิศทางจากกระทรวงหรือหน่วยงานต้นสังกัดแต่อย่างใด เนื่องจากสิ่งที่ปรากฏเป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ล้วนเป็นหลักวิชาครู ผู้ประกอบวิชาชีพครู ได้ศึกษาเล่าเรียนและฝึกอบรมแล้วทั้งสิ้น ถ้าครูได้เริ่มต้นเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเสียบัดนี้ก็จะเป็นการเรียกความเป็นมืออาชีพของครูกลับคืนมา คุณภาพและมาตรฐานการประกอบอาชีพของครูก็จะสูงขึ้น ทำให้ครูมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือและไว้วางใจจากสาธารณชนโดยทั่วกัน (จกพรรดิ วัฒนา, 2544, หน้า 7-9)

สภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด

จากการสำรวจข้อมูลในการดำเนินการจัดการศึกษาที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ได้ดำเนินการแล้วพบปัญหาดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด, 2540)

1. ระดับก่อนประถมศึกษา การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เพื่อเตรียมพร้อมให้เด็กที่จะเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย (เป้าหมาย 95 %) แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกโรงเรียน ตามนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เนื่องจากขาดแคลนครู ครูที่สอนระดับก่อนประถมศึกษาสอนไม่ตรงวิชาเอก ไม่สามารถขยายห้องเรียนให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ได้ เนื่องจากงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ครูและผู้ปกครองขาดการส่งเสริมร่วมมือในการเสริมสร้างพัฒนาเด็กนักเรียนมิได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและยั่งยืน

2. ระดับประถมศึกษา การเกณฑ์เด็กเข้ารับการศึกษาก่อนบังคับยังไม่ครบตามเป้าหมาย กล่าวคือ เกณฑ์ได้ร้อยละ 92.88 (เป้าหมาย 100 %) การเกณฑ์เด็กเข้าเรียนยังเป็นปัญหาในกลุ่มเด็กด้อยโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กยากจนที่ต้องอพยพโยกย้ายติดตามผู้ปกครอง สาเหตุของ

ปัญหา สภาพความยากจนของผู้ปกครองในท้องถิ่นทุรกันดาร รูปแบบการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสเท่าที่ควร เพราะรูปแบบหลักสูตรท้องถิ่นไม่เหมาะสมกับกลุ่มเด็กด้อยโอกาส วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเป้าหมาย อัตราการออกกลางคันของนักเรียนสูงกว่าเป้าหมาย สุขภาพอนามัยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขถึงร้อยละ 8.84 สาเหตุของปัญหาดังกล่าวเป็นเพราะครูบางส่วนขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขาดแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ (ห้องสมุด) ที่ได้มาตรฐานสำหรับครูและนักเรียน การนิเทศไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะการนิเทศภายใน ครูผู้สอนมีภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป จึงทำให้มีชั่วโมงสอนจริงน้อยลง

3. ระดับมัธยมศึกษา นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช ได้ร้อยละ 17.01 ซึ่งยังต่ำกว่าเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปกครองขาดศรัทธาและไม่เชื่อมั่นในการที่จะส่งลูกเข้าเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การประชาสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร งบประมาณสนับสนุนในเรื่องการจัดการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ ขาดการประสานงานและการขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต่าง ๆ

4. ด้านการบริหารและการสนับสนุน จากสถิติข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช ของฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่และฝ่ายพัฒนามนุษย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช ข้าราชการครูในสังกัดย้ายออกไปต่างจังหวัด 38 ราย ขอย้ายภายในจังหวัด 145 ราย ส่วนใหญ่ย้ายจากโรงเรียนที่กันดารห่างไกลไปโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมือง ข้าราชการครูถูกร้องเรียนว่ากระทำผิด 17 ราย ในกรณีทำร้ายร่างกาย ประพฤติชั่ว ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ขาดราชการ ละทิ้งหน้าที่ ขู่สาว ลวนลาม ทุจริตความผิดเกี่ยวกับเชื้อ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ บกพร่องในหน้าที่ และชักชวนทรัพย์สิน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในทุกองค์การต้องมีการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารจึงมีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์การในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ระเบียบวิธีทำงาน และเทคโนโลยี ด้วยเหตุนี้นักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่จึงพยายามอย่างยิ่งในการศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างแนวคิด ทฤษฎีและวิธีปฏิบัติเพื่อการผสมผสานระหว่างการสร้างหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางานด้านอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) เริ่มได้รับความสนใจอย่างจริงจังประมาณต้นศตวรรษ 1970 เป็นต้นมา จุดกำเนิด หรือที่มาของความสนใจในเรื่องนี้เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศยุโรปตะวันตก และในปัจจุบันได้แพร่หลายอย่างรวดเร็วเข้าไปในทวีปอเมริกาเหนือ เอเชีย และออสเตรเลีย เป็นลำดับ (Feldman & Arnold, 1983, p. 262 อ้างถึงใน เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2532, หน้า 202)

จากการที่บุคคลมีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่องาน เพราะงานนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ได้มีการแสดงออก และมีคุณค่าภายในตัวของมันเอง แต่สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือคือเป็นวิธีการหนึ่ง เพื่อจะหาเงินได้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน หรือบางคนก็ทำงาน เพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ ซึ่งจุดมุ่งหมายของการทำงาน จะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและบุคคล ทุกคนต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตน และคุณภาพชีวิตของตน (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529 หน้า 100) นอกจากนี้ความคิดของมนุษย์ที่จะให้เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีคุณลักษณะบางประการ เพื่อความสุขของมนุษย์เอง และสังคมส่วนรวม ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิต จึงมีผู้ให้ความสนใจต่อแนวคิดการทำงานใหม่ ที่คำนึงถึงการจัดรูปแบบงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีแนวทางการดำเนินงานที่มีความสุข บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ (Guest, 1982, p. 88) และมีชีวิตอย่างมีคุณค่า (Davis, 1977, p. 3) ที่เรียกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เนคเดอร์ และลอว์เลอร์ (Naddler & Lawler, 1983 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, วีระพร อุวรรณโณ, และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์, 2540, หน้า 2) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง แนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน และที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์การ และแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจขององค์การ ส่วนคีธและเวอร์เธอร์ (Keith & Werther, 1985, p. 490 อ้างถึงใน เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2532, หน้า 203) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง กระบวนการที่ทำให้สมาชิกภายในองค์การทุกระดับ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และความเจริญเติบโต สามารถทำงานด้วยกัน มีความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงงานหรือการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการทำงาน พยายามทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และนำไปสู่การสร้างผลิตผลขององค์การตามที่ต้องการ

ส่วนฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2532, หน้า 104) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงาน องค์การ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ 1.) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์การ 2.) เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในการทำงานที่สำคัญ และวอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่กำหนดค่าตอบแทนแรงงานและการรับรองการทำงานคุณภาพการจ้างงานที่ไม่ค่อยเท่าเทียมกัน แต่รวมไปถึงความต้องการให้ชีวิตของมนุษย์ดีขึ้น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคล ต่อการทำงานในองค์การ ที่สามารถตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของชีวิตให้สมบูรณ์ขึ้น อันก่อให้เกิดความพึงพอใจต่องาน โดยใช้ชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นชีวิตที่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ต่อสังคมและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (พรพิมล แม้นญาติ, 2542, หน้า 21)

องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน การบริหารงานภายในองค์การ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และได้มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายท่าน เช่น นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533, หน้า 303) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์การและการบริหารงาน
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

ในทำนองเดียวกัน บุญแสง วีระภากร (2533, หน้า 7-12) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ค่าตอบแทนในที่นี้ หมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากัน เงินเท่ากัน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องการใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความหมายเหมาะสมกันแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงดูครอบครัว

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยุทธการให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพันเพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้

เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และความสะดวกสบายในการทำงาน เท่านั้น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และการมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในที่นี้มีความหมายของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง ผู้คนนิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงในงานเป็นสิ่งดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กร

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร ในแง่ของจิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาตนเอง จะทำให้นักกลางเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้นจะต้องมีพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคลส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตก็เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จะต้องมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโตจึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บุคลากรสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นและไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ที่เป็นรูปแบบที่เป็นทางการมักไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีบุคลากรสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเป็นไปด้วยความล่าช้าเมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วม อาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้ผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน ความหมายของประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คน อย่างเสมอภาคกันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด

10. เวลาว่างของชีวิต การทำงานในองค์กร การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ การจัดเวลาว่างให้บุคลากร ถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตและจิตใจ

เลวิน (Lewin, 1981, pp. 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ด้วยกัน 10 ประการ คือ

1. ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน

5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. พิจารณาการเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
- 10 ความอาวุโส

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2532, หน้า 104) กำหนดองค์ประกอบของ ตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบคือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
8. การปฏิบัติงานในสังคม

วอลตัน (Walton, 1974) ได้กำหนดเกณฑ์บ่งชี้วัด องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน
2. สภาพแวดล้อมการทำงานถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy working conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพที่มีสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา
3. การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนมีค่า และมีความรู้สึกล้าหาญจากการทำงานของตนเอง
4. ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจต่อ

4.1 งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

4.3 ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในงานของตน

5. การมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าความสำเร็จและมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้น ในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกว่ามีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (constitutionalism) วิถีชีวิต และวัฒนธรรม ในองค์กร มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของแต่ละบุคคล และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติ

7. ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม (the total life space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการทำงาน และเวลาว่างสำหรับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) คือ การรับรู้ถึงองค์กรมีกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับผิชอบ หรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หากหน่วยงานไม่มีกิจกรรมที่แสดงถึง ความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้ว่าคุณค่าของงานของตน มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกการปฏิบัติงาน และ การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ ก็จะรู้สึกภาคภูมิใจและทำงานอย่างทุ่มเท

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Huse & Cumming, 1980, pp. 235-238) ซึ่งจากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น เพื่อวิจัยถึงคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974, p. 12) มากำหนดเป็นตัวแปรตามของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 261-262) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายจ่ายผลตอบแทนว่าประกอบขึ้นด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญมีประสิทธิภาพ 7 ประการ ด้วยกันคือ

1.1 การจ่ายอย่างเพียงพอ หมายถึง การจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้าง แรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ ครบถ้วนตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้

1.2 จะต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะ ได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจน ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่น ๆ

1.3 จะต้องจ่ายอย่างสมดุล หมายถึง การจ่ายตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้อยู่ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล

1.4 การจ่ายจะต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่ายได้ด้วย

1.5 ต้องมีความมั่นคง หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงความต้องการทางด้าน ความมั่นคงนี้และความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

1.6 การจ่ายจะต้องสามารถใช้จ่ายได้ หมายถึง การจ่ายที่จะต้องมีการใช้ เป็นการจ่ายที่มีสิ่งของไปอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

1.7 การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน หมายถึง พนักงานต้องมีความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการจ่ายและรู้สึกว่าระบบการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผลทั้งในแง่ของ ผลประโยชน์ต่อองค์การและผลประโยชน์ต่อตัวเองด้วย

จากข้อเสนอแนะข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการใช้ความพยายามและทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน เพื่อผลงาน ที่มีประสิทธิภาพเพื่อองค์การ

2. สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (เสนาะ ตีเขาว์, 2532, หน้า 325-331) กล่าวไว้ว่า ภาวะแวดล้อม หรือสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลและการ ดำรงชีวิตของของคน อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเล็ก ๆ น้อย ๆ อาจกระทบกระทั่งจนถึงผลผลิตของ องค์การอาจทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจก็ได้ เช่น อากาศร้อนทำให้เหนื่อยเร็ว การมีเสียงรบกวน ทำให้โกรธง่ายไม่มีสมาธิ ถ้ามีการจัดสถานที่ให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีสิ่งอำนวยความสะดวก แสงสว่างเพียงพอปราศจากเสียงรบกวนก็ทำให้มีชีวิตชีวา มีความสุขกับการปฏิบัติงาน การสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นการป้องกันการสูญเสียอันอาจเกิดกับงานขององค์การ หรือป้องกันมิให้พนักงานได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงาน การสร้างความปลอดภัยต้องเริ่มที่

นโยบายที่ชัดเจนไปจนถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีการเตรียมป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายต่าง ๆ มีวิธีการสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. นโยบายด้านความปลอดภัย แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และต้องกำหนดวิธีการในการป้องกัน

2. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างระมัดระวังโดยเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. องค์การต้องตั้งตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย

4. คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่แก้ปัญหาด้านความปลอดภัย

5. อุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายต้องมีจำนวนเพียงพอและมีกิจกรรมสร้างความสนใจในงานด้านความปลอดภัย เช่นภาพเตือนความจำ โปสเตอร์ระวังภัย .

6. การวิเคราะห์อุบัติเหตุเป็นการค้นหารายละเอียดแต่ละจุดของส่วนต่าง ๆ ที่เกิดอุบัติเหตุ อาจเป็นการรายงาน แผนภูมิ แผนผัง สัมภาษณ์ผู้เห็นเหตุการณ์

7. การจูงใจและการแข่งขันทางด้านความปลอดภัยที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำตามกฎแห่งความปลอดภัยต้องกระทำอย่างมีระบบ กระทำทันที กระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการรักษากฎแห่งความปลอดภัย

8. การให้ข่าวสารและการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้รู้ถึงกระบวนการทำงานด้วยความปลอดภัย จูงใจให้เกิดสำนึกและมีทัศนคติในการรักษาความปลอดภัย

9. การจัดให้มีโครงการทางด้านสุขภาพ มีแพทย์ พยาบาลที่เพียงพอ และอยู่ประจำ มีอุปกรณ์ในการรักษาช่วยเหลือผู้บาดเจ็บและผู้ป่วย

ส่วนสุขภาพจิต องค์การต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตมี 3 อย่าง คือ

9.1 ปัจจัยด้านองค์การ ต้องมีโครงสร้างที่จัดวางความสัมพันธ์ของงานให้สอดคล้องกันไม่ก่อให้เกิดความตึงเครียด

9.2 ปัจจัยด้านผู้บริหาร ต้องมีแนวการบริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน และสร้างความพึงพอใจในงาน ตลอดจนการไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน

9.3 ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ วิธีการในการเผชิญกับสภาพที่ก่อให้เกิดความเครียด การใช้ชีวิต และรูปแบบของพฤติกรรมการรักษาสุขภาพ

10. การวิจัยด้านความปลอดภัย การวิจัยทำให้ทราบลักษณะ ทราบที่มาของอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น ทำให้การป้องกันอันตรายมีประสิทธิภาพสูง

การส่งเสริมสุขภาพ สุขภาพของบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าบุคคลมีร่างกายไม่แข็งแรง อ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ให้ลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของบุคคลอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคงมีทุกข์ทางใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์การได้เช่นกัน องค์กรปรารถนาจะให้คนในองค์กรมีคุณภาพจิตใจ องค์กรก็ต้องเอาใจใส่ต่อสุขภาพของพนักงานนั้น

ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีอิทธิพลต่อบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ การดำรงชีวิตในสังคม และการทำงานอย่างมีความสุข

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล ประสิทธิภาพในการทำงานจะได้ผลดีเมื่อมีการพัฒนาบุคคลในองค์กรด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์กรจะเจริญก้าวหน้าต้องได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

สมาน รังสิโยภยกุล (2540, หน้า 83) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น พยอ ม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 193) ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

การพัฒนาความสามารถของบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องกันไปตราบที่บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กรเพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องพัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ในปัจจุบัน ข้าราชการครูต่างมีความตระหนักในเรื่องความมั่นคงที่มีให้กับบุคลากร ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตลอดเวลา และต่อเนื่องไปจนถึงภายหลังเกษียณอายุ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2538, หน้า 339-340) ได้กล่าวถึงแบบชนิดของการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร มีดังนี้

1. การให้รายได้แก่บุคลากรส่วนหนึ่งในกรณีที่ต้องว่างงาน ซึ่งในเรื่องนี้ในต่างประเทศได้มีการจ่ายรายได้ให้แก่บุคลากรที่ไม่อาจจะหางานทำได้ตามโครงการของการประกันสังคม แต่ในบ้านเรายังไม่อาจจะกระทำได้

2. การให้รายได้อันเนื่องมาจากความไม่สามารถในการทำงาน หรือเกิดกรณีทุพพลภาพ ส่วนมากธุรกิจมักจะมีการปฏิบัติ โดยมีการจ่ายให้ในช่วงที่เจ็บป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้โดยมี

เหตุผลที่แพทย์รับรอง ซึ่งในกฎหมายแรงงานก็มีระบุการจ่ายในกรณีนี้ไว้ เพื่อที่จะให้ความมั่นคงต่อแรงงานนั่นเอง

3. การให้รายได้ในกรณีเกษียณอายุ เป็นเรื่องที่ได้ทำเป็นปกติมาช้านานแล้ว ในระบบข้าราชการพลเรือนในรูปของบำนาญ หรือบำเหน็จ สำหรับธุรกิจก็มีการจ่ายในรูปของเงินก้อน หรือบำเหน็จ เพื่อตอบแทนแก่บริการที่เคยได้รับกับเคยได้ทำให้กับบริษัทมาก่อน

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (บุญแสง ชีระภากร, 2530, หน้า 10)

สำหรับองค์การที่เป็นทางการ เป็นองค์การที่มีการจัดขึ้นอย่างมีระเบียบแบบแผน ทุกอย่างจะถูกจัดให้อยู่ร่วมกันเป็นโครงสร้างที่ชัดเจนและคงที่ แน่นแฟ้น มีการระบุถึงสิ่งต่าง ๆ เอาไว้อย่างครบถ้วน เพื่อสำหรับให้มีการยึดถือปฏิบัติตาม เช่น มีการกำหนดความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ อานาจ ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังอาจกำหนดช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์การไว้ด้วย ในองค์การที่เป็นทางการนี้จะมีการระบุลักษณะงานของสมาชิกแต่ละคนหรือทั้งกลุ่มหมายต่าง ๆ ขององค์การเอาไว้อย่างชัดเจน เรื่องราวเกี่ยวกับฐานะ เกียรติยศ การจ่ายผลตอบแทน ลำดับตำแหน่ง และบทลงโทษต่าง ๆ จะถูกรักษาและคงไว้เป็นระเบียบที่แน่นอน เนื่องจากองค์การประเภทนี้นั้นถึงความมีระเบียบ ความคล่องตัว ทุกอย่างมักจะคงทนถาวร และเปลี่ยนแปลงได้ยาก

ส่วนองค์การที่ไม่เป็นทางการ เป็นองค์การที่ไม่มีระเบียบแบบแผนในการจัดสภาพองค์การ อาจรวมกันขึ้นอย่างง่าย ๆ และไม่แน่นแฟ้น มีความคล่องตัวโดยไม่มีกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่บังคับไว้ ไม่มีการระบุถึงสิ่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนเป็นทางการ และสิ่งต่าง ๆ อาจเปลี่ยนแปลงไปในทางหนึ่งทางใดได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีพิธีรีตองอะไร

ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะบังคับใช้โครงสร้างที่เป็นทางการก็ตามแต่สภาพที่เป็นจริงนั้นภายในโครงสร้างขององค์การที่เป็นทางการนี้ จะมีองค์การที่ไม่เป็นทางการเกิดขึ้นควบคู่อยู่ด้วยเสมอ ด้วยเหตุนี้การมองเห็นถึงความสำคัญและการยอมให้องค์การมีโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการบางส่วนเกิดขึ้นได้ จึงเป็นสิ่งจำเป็น (ธงชัย สันติวงษ์, 2530, หน้า 237-242) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การที่เป็นทางการมักเป็นไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช้จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างการมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือการจัดกิจกรรมกลุ่ม ที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ แล้วย่อย ๆ นำเอากิจกรรมเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ (บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 10) การมี

โอกาสร่วมบูรณาการทางสังคมจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในองค์กรเพราะทำให้เกิดความเข้าใจจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ นอกจากนั้นทำให้มีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่าการมีโอกาสร่วมบูรณาการทางสังคม คือบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในองค์กร มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. ภาวะเบี่ยงข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานบนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม การบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดคำนึงถึงการประพฤติปฏิบัติของบุคคล ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารงาน และพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งถ้าหากสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรและสามารถใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันได้แล้ว ก็ส่งผลในการบริหารงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างดี (ไพบุลย์ ช่างเรียน, 2532, หน้า 126)

วอลตัน (Walton, 1974, p. 16) ให้แนวคิดในเรื่องภาวะเบี่ยงข้อบังคับในการปฏิบัติงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันได้แก่

1. ความเป็นส่วนตัว ชีวิตนอกเวลาการทำงานหรือชีวิตส่วนตัวในครอบครัวของพนักงานจะไม่ถูกก้าวร้าวเป็นอันขาด
2. เสรีภาพในการพูด พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้น
3. ความเสมอภาค พนักงานมีสิทธิเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ทุกเรื่องในองค์กร
4. กระบวนการที่ถูกต้อง ต้องปกครองกันด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งกันทางความคิด และอื่น ๆ

ดังนั้นระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน จึงเป็นข้อกำหนดเพื่อการประพฤติปฏิบัติในแนวทางเดียวกันทั้งองค์กร ซึ่งต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าข้อกำหนดใดบ้างที่เป็นอุปสรรค และข้อกำหนดใดบ้างที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

7. ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม การปฏิบัติงานบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทนั้น ซึ่งบทบาทของแต่ละบุคคลจะต้องเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลาการจัดส่วนที่เหมาะสม ในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เวลาสำหรับการพักผ่อนส่วนตัว หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 12)

ฉะนั้นเวลาจึงนับว่ามีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารทุกระดับในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะ และหลักในการบริหารเวลาที่ดี ย่อมเกิดประโยชน์ส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย ร่วมกันจัดกิจกรรมขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่ครูจะทำงานร่วมกับชุมชนให้ได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่ง คณย์ ไชยโยธา (2543, หน้า 137) ได้กล่าวว่า การดึงเอาโรงเรียนไปให้สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ ในชุมชนพยายามให้กิจกรรมในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมกับการกิจกรรมชุมชน และในขณะเดียวกันก็ดึงเอาชุมชนให้มีกิจกรรมร่วมกับโรงเรียน

1. หาแนวทางหรือทิศทางให้แก่ชุมชน โรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจพอสมควรในเรื่องชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ เพื่อนำมาพิจารณาในการวางแผนการศึกษา เช่นการจัดหลักสูตร การจัดสภาพการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น ให้นักเรียนนักศึกษาและประชาชนในชุมชนนั้นเจริญก้าวหน้าไปตามแนวทางและทิศทางที่ต้องการ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การอนามัย สุขาภิบาล ตลอดจนการใช้และการสงวนทรัพยากรของชุมชน

2. พัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าต่อเนื่องกันไป การให้เป้าประสงค์แนวทางและทิศทางแก่ชุมชนเพียงอย่างเดียว ย่อมไม่สามารถทำให้ชุมชนเจริญก้าวหน้าไปตามที่ต้องการได้ โรงเรียนจะต้องใช้การพัฒนาชุมชนให้ต่อเนื่องกันไปด้วย

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญในการนำความเจริญหรือความเสื่อมมาสู่โรงเรียนได้มาก หากโรงเรียนได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถเข้ากับชุมชน ได้ดีและเข้ากับผู้ได้บังคับบัญชาได้ การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนก็จะมีผลเจริญก้าวหน้า การศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนมีคุณภาพดี หากผู้บริหารบกพร่องในสิ่งดังกล่าว ผลที่ได้รับคือ ความเสื่อมทางการศึกษาจะเกิดขึ้นในสถานศึกษานั้น ๆ

เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและสังคม บุคลากรในโรงเรียนจะต้องเข้าใจสภาพชุมชน มีการวางแผนและกำหนดทิศทางทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชน ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน (turnover)

การเปลี่ยนงาน หรือการที่บุคลากรมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ส่งผลให้สถานภาพขององค์การขาดความมั่นคงและเกิดผลเสียตามมา ซึ่งปรากฏได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การหนีงาน การ

ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน จัดกลุ่มประท้วง หรือเปลี่ยนงาน เป็นต้น ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนงาน เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจมากเพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ความตั้งใจในการทำงานแปรเปลี่ยนไปและมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานขององค์กร เพราะการเปลี่ยนงานจะมีผลทั้งทางบวกและทางลบ นักวิชาการจำนวนมากได้ใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งในการพัฒนารูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนงาน เขาได้อธิบายว่าถ้าหากพนักงานได้รับ คำตอบแทนที่ยุติธรรมจากการปฏิบัติงานที่ดีทำให้เกิดความพึงพอใจแล้วความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน่าจะต่ำ หรือไม่อยากเปลี่ยนงานเลย ดังเช่นสเตียร์และโมเคย์ (Steers & Mowday, 1981) อธิบายว่า ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมักจะคาดหวังว่าจะได้รับคำตอบแทนสูงตามไปด้วย แต่ถ้าหากรางวัลที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ การเปลี่ยนงานก็มีแนวโน้มสูงขึ้น และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีก็จะเป็นการทำลายความพึงพอใจในงานและจะเปลี่ยนงานด้วยเช่นกัน ซึ่งผลที่เกิดขึ้นหลังจากที่คนเปลี่ยนงานไปแล้วคือการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานที่ดีและจะต้องหาคนใหม่มาทดแทน

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2534, หน้า 12-18) ได้เสนอตัวแบบเชิงทฤษฎีแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน 4 ตัวแบบ คือ ตัวแบบของบีร์และนิวมาน (Beer & Newman, 1976) ตัวแบบของชูเลอร์ (Schuler, 1982) ตัวแบบของล็อก (Locke, 1976) และ ตัวแบบของเบดีเชียนและอาร์มีนาคิส (Bedeian & Armenakis, 1981) แต่ละตัวแบบต่างยืนยันว่า ความไม่พอใจในงานส่งผลต่อการเปลี่ยนงาน ถ้ามีความพอใจน้อยการเปลี่ยนงานก็จะมาก แต่การมีความพอใจสูงมิได้ประกันว่าการเปลี่ยนงานจะน้อยลง แต่ถ้ามีความไม่พอใจสูงจะมีแนวโน้มทำให้เปลี่ยนงานมาก อัตราการเปลี่ยนงานสูง พบว่าในบางองค์กรที่ไม่มีความพอใจสูงแต่บางคนก็ไม่สามารถหางานอื่นที่ดีกว่างานที่ทำอยู่เดิม จึงยังคงทำงานเดิม เพราะคนจะเปลี่ยนงาน ก็ต่อเมื่องานใหม่สามารถสนองความต้องการได้ดีกว่างานเก่า นอกจากนั้นการเปลี่ยนงานสูงจะพบในองค์กรที่สภาพการทำงานไม่ดี ค่าจ้างไม่เป็นธรรม และขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า นั่นคือการรับรู้ถึงการขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากร ดังแนวคิดของวอลตัน (Walton)

ความคลุมเครือในบทบาท (role ambiguity) ความคลุมเครือในบทบาทเกิดขึ้นเมื่อเงื่อนไขในบทบาทมีลักษณะที่ขัดแย้งกัน มีรายละเอียดที่ไม่ชัดเจนแน่นอน ทำให้บุคคลเกิดความลังเลใจว่าจะแสดงบทบาทอย่างไร ความคลุมเครือในบทบาทเป็นผลมาจากความสลับซับซ้อนขององค์กรหรือขนาดขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจที่ชัดเจนถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร ซึ่งอาจจะเกิดจากความเจริญขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมก็ตาม ก่อให้เกิดความวิตกกังวล ความกลัว ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ความพอใจในงานลดลง

ทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานในองค์การและต่อผลผลิตขององค์การอีกด้วย (Rizzo & other, 1970, p. 154)

ดังนั้นการเพิ่มความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบ เป็นสิ่งหนึ่งที่จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรลดความวิตกกังวล เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองถึงความมั่นคงในงานการเปลี่ยนงานก็จะลดน้อยลง

ภาระงานตามบทบาท (role load) ภาระงานตามบทบาทเกิดขึ้นทั้งที่มีปริมาณงานมากเกินไป (over load) หรืองานน้อยเกินไป (under load) การที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่างานมากเกินไปหรือน้อยเกินไป ทำให้เกิดความรู้สึกกดดันส่งผลถึงการตัดสินใจเปลี่ยนงาน (Arnold & Feldman, 1986, pp. 461-463 อ้างถึงใน อารมย์ จินดาพันธ์, 2536, หน้า 44)

สรุปแล้ว การที่บุคลากรรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาเกิดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพขององค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู รวมทั้งความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่มีต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน เพื่อที่จะเป็นแนวทางลดการเบี่ยงเบนงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

จากลักษณะงานต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตามที่สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งอาจารย์ใหญ่เพื่อที่จะดำเนินการจัดการศึกษาในโรงเรียน บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

คุณภาพชีวิตของการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข และความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้องค์การ บุคคลต้องมีปัจจัยพื้นฐานในการอยู่ในองค์การและปัจจัยที่กระตุ้นให้เขาทำงานได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปจากแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การมีโอกาสนพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

องค์ประกอบดังกล่าวเป็นปัจจัยที่เป็นพื้นฐานและเป็นปัจจัยจูงใจทำให้เกิดการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูที่เป็นส่วน

หนึ่ง ที่สำคัญของหน่วยงาน ในการปฏิบัติหน้าที่บริการจัดการศึกษาในโรงเรียนระดับต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงสามารถกำหนดกรอบการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานดังกล่าวมาแล้วดังเช่น เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959, p. 59) ได้กล่าวว่าการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มการจูงใจ และความพึงพอใจให้มากขึ้นจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการเปลี่ยนงานของข้าราชการครู พบความสำคัญของการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ดังนี้

จากความคิดเห็นของนักวิชาการจากหลายสาขาวิชาชีพซึ่งแต่ละบุคคลจะมีแนวความคิดที่แม้จะแตกต่างกันไป แต่สามารถทำให้มองเห็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการทำงาน เพื่อบังเกิดประสิทธิผล ครูหรือผู้ปฏิบัติงานบังเกิดความสนใจในส่วนของการหรือโรงเรียนพยายามตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจ ลดความตึงเครียดทางจิตใจ ลดความยุ่งยากซับซ้อน ขั้นตอนการทำงานและเอื้ออำนวยความสะดวกด้านการปรึกษา ด้านวัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศ ขวัญกำลังใจ สร้างปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ

หรือสรุปได้ว่า องค์การหรือโรงเรียนควรพิจารณาและตระหนักถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาเพิ่มเติมให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งถึงความเป็นมนุษย์ และสร้างคุณค่าในตัวบุคคล ถ้าครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะมีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน คือ การสอนซึ่งเป็นงานหลัก รวมถึงเป็นการลดปัญหาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานในกรณีต่าง ๆ ได้ เช่น การลา การขาด การมาทำงานสาย เป็นต้น มีงานวิจัยสนับสนุนข้อความดังกล่าว อาทิ

พรพรรณ ศรีทอง (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร พบว่า คุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริงร้อยละ 61.1 และเมื่อจำแนกตามคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน ครูมีคุณภาพชีวิตดีตามสภาพที่เป็นจริงมากน้อย ตามลำดับคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและสังคม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน คือร้อยละ 95.9 , 83.3 , 43.3 และ 38.3 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริงและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ของผลรวมทุกปัจจัยของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริงและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตเมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ ภูมิภาคเหนือ พบว่าตัวแปรด้านรายได้และจำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบทำให้คุณภาพชีวิตของครูแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งคุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริงและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต

มานะ สันธูฆยานนท์ (2534, อ้างถึงใน ถัดดา บุญมาเลิศ, 2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 5 ด้านที่อยู่ในระดับมากได้แก่ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิรัฐธรรมนูญ และด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ มีสองด้านที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านความเจริญของงานและสวัสดิภาพและ ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวมตามลำดับและพบว่าที่อยู่ในระดับน้อยมีเพียงด้านเดียวได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

กมล รักสวน (2524) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1.) ลักษณะงาน 2.) ความเจริญก้าวหน้า 3.) ความรับผิดชอบ 4.) ความสำเร็จในการทำงาน 5.) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและนักศึกษา 6.) รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน 7.) การได้รับการยอมรับ 8.) สภาพของการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าทำให้ได้พบว่าในหลายงานวิจัย แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน กล่าวคือหากบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่พึงพอใจแล้ว บุคคลนั้นย่อมมีความสุข มีแรงจูงใจให้ทำงานนั้น ๆ ก็ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานแต่ในทางตรงข้ามหากบุคคลรับรู้ถึงความไม่สมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานก็จะเกิดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอยู่เสมอ

เครื่องมือและแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเครื่องมือวัดระดับคุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแบบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (วารสารสุขภาพจิต, 2541, หน้า 4-15)

1. แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100)

โครงสร้างของแบบวัดคุณภาพชีวิตให้ความสำคัญ 6 หมวดของคุณภาพชีวิต และอีก 24 หัวข้อครอบคลุมมิติของคุณภาพชีวิตทั้งหมด แต่ละหัวข้อประกอบด้วย 4 ข้อย่อย และรวมกับข้อย่อยทั่วไปอีก 4 ข้อ รวมทั้งหมดเป็น 100 ข้อ เพื่อให้ประเมินคุณภาพชีวิตบุคคล หัวข้อย่อยทั้งหมดแต่ละข้อมีคำตอบ 5 ตัวเลือก (1-5) ดังโครงสร้าง 6 หมวดต่อไปนี้

1. หมวดสุขภาพกาย (physical health)

2. หมวดจิตใจ (psychological domain)

3. หมดความเป็นอิสระ (level of independence)
 4. ความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship)
 5. หมดสิ่งแวดล้อม (environmental domain)
 6. หมดจิตวิญญาณ ศาสนา ความเชื่อ (spirituality/ religion/ personal beliefs)
- การให้คะแนน

การให้คะแนน WHOQOL – 100 ข้อ คำถามที่มีความหมายทางบวก 60 ข้อ และ ข้อความที่มีความหมายทางลบ 40 ข้อ แต่ละข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบ เลือกตอบ 1 – 5 ดังนี้

หมายเลข 1 หมายถึง ท่านไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นเลย, รู้สึกไม่พอใจมาก หรือรู้สึก แย่มาก

หมายเลข 2 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นนาน ๆ ครั้ง, รู้สึกเช่นนั้นเล็กน้อย, รู้สึก ไม่พอใจ หรือรู้สึกแย่มาก

หมายเลข 3 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปานกลาง, รู้สึกพอใจระดับกลาง ๆ หรือ รู้สึกแย่มาก

หมายเลข 4 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นบ่อย ๆ, รู้สึกเช่นนั้นมาก, รู้สึกพอใจ หรือ รู้สึกดี

หมายเลข 5 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเสมอ, รู้สึกเช่นนั้นมากที่สุด หรือ รู้สึกว่าสมบูรณ์, รู้สึกพอใจมาก, รู้สึกดีมาก

การให้คะแนนคุณภาพชีวิตจะให้คะแนนตามข้อที่ผู้ตอบเลือก เช่น ถ้าเลือกหมายเลข 1 ให้ 1 คะแนน เลือกหมายเลข 5 ให้ 5 คะแนน ข้อความที่เป็นลบจะกลับคะแนนก่อนดังนี้ ถ้าเลือก หมายเลข 1 ให้ 5 คะแนน เลือกหมายเลข 2 ให้ 4 คะแนน เรียงลงไปตามลำดับ

(สุวรรณ นันทนรินทร์กุล, วิวรรณ ดันติพิวัฒนสกุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิต วงศ์สุวรรณ และราณี พรหมานะจิรังกุล, 2541)

1. อารมณ จินดาพันธ์ (2536) ได้พัฒนาเครื่องมือ เพื่อใช้วัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน แบบสอบถามเป็นข้อคำถามเชิงประเมิน 4 ระดับ จากน้อยที่สุดถึงมากที่สุด ซึ่งคัดแปลงมาจาก เครื่องมือของบาราชและแบมเบอร์เกอร์ (Bacharach and Bamberger. 1990, p. 325) มีค่าอำนาจ จำแนกรายข้อระหว่าง .81 ถึง .93

2. แบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของบาราชและแบมเบอร์เกอร์ (Bacharach and Bamberger, 1990, p. 325) เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประเมิน 4 ระดับ คือ

1 = ไม่เคยคิดเลย

2 = คิดอยู่บ้างเหมือนกันในบางครั้ง

3 = คิดอยู่บ่อยๆ

4 = ตั้งใจจะย้ายแน่

3 วีระศักดิ์ กุศลนันท์ (2545) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดค่าตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำมาใช้กับเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตของวอลตัน 8 ด้าน เป็นลักษณะแบบสอบถามมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

สำหรับผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และอาศัยเครื่องมือวัดค่าบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของวีระศักดิ์ กุศลนันท์ และเครื่องมือวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของอารมณ จินดาพันธ์ เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาจากงานวิจัยพบตัวแปรต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับการทำงาน โดยพบว่า

1. เพศ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สวัสดิ์ สุคนธรังสี (2525, หน้า 150) กล่าวว่าข้าราชการครูชายส่วนมากมีความปรารถนาที่จะเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้นำมากกว่าข้าราชการครูหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมการอบรมเลี้ยงดูแบบไทย ๆ ที่ให้ความสำคัญกับเพศทั้งสองต่างกัน ไพบุลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 62) แม้ว่าสังคมปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปมากแล้วก็ตาม แต่ วัฒนธรรมความเชื่อ ประเพณีและค่านิยมของคนไทยในเรื่องนี้ยังมีอยู่ ดังนั้นในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามผู้ชายมักจะมียศตำแหน่งหน้าที่การงานเด่นชัดกว่าผู้หญิง สอดคล้องกับหลายงานวิจัย ที่ได้ให้ความสำคัญกับตัวแปรเพศ และพบว่าเพศต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน เช่น แดเนียล (Daniel, 1986, p. 61A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเพศ และจากการศึกษาความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ การตัดสินใจ เพศชายจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 16) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิต พบว่า ครูเพศชาย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศหญิง และอรทัย คุณะสารพันธ์ (2541, หน้า 144) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ครูเพศชาย และเพศหญิงมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระวีวรรณ ฉัตรทอง (2543) พบว่าเพศชายมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ประทุม ฤกษ์กลาง (2538)

(2543) พบว่าเพศชายมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ประทุม ฤกษ์กลาง (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งพบว่าลักษณะของบุคคลเช่น เพศ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูง

ดังนั้น ตัวแปรเพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญยิ่งสมควรนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัย

2. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของลูกจ้าง ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) สรุปผลขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่มีระดับการศึกษาสูงมีความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กรสูง และยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่นั้นไม่ลำบาก ทรงศักดิ์ สิงหาด (2530, หน้า 190) ในกรณีที่บุคคลมีวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ให้เงื่อนไขเท่ากัน ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าจะมีความพึงพอใจต่องานน้อยกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้สึกที่มีต่อเงินเดือน ซึ่งมีคำอธิบายไว้ว่า ผู้ที่มีการศึกษาย่อมมีความรู้สึกว่าตนจัดอยู่ในกลุ่มคนระดับสูง ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับคนในองค์กรเดียวกัน หรือองค์กรอื่น จึงทำให้มีความพึงพอใจต่ำต่อสภาพที่ตนเป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะเมื่อนำตัวเองไปเปรียบเทียบกับกลุ่มคนระดับสูง และผู้นั้นก็คิดเอาเองว่าตนเป็นคนหนึ่งที่จัดอยู่ในระดับเดียวกัน ดังนั้นตัวแปรด้านระดับศึกษานับเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาครั้งนี้

3. ประสบการณ์ ระยะเวลาในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ซึ่ง รงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2538, หน้า 54) พบว่าประสบการณ์มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เบญจวรรณ ศฤงคาร (2540) ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบกับความพึงพอใจในงาน ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน กฤษณา อังจิตรไพศาล (2543, หน้า 34) ประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งประสบการณ์นั้นทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ทักษะ น้าใจ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทุกคนได้รับประสบการณ์ไม่เท่าเทียมกัน ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะเรียนรู้ และปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และประสบการณ์ทำให้คนรู้ว่าอะไรเป็นความเสี่ยงมีความกล้าเผชิญปัญหาได้ดี ช่วยพัฒนาความคิด สามารถเลือกทางเลือกได้ดี และพบว่าประสบการณ์เป็นปัจจัยช่วยให้การ

ปฏิบัติงานดีขึ้น เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 112-114) การที่บุคคลได้รับประสบการณ์หลาย ๆ อย่าง ของความพอใจและไม่พอใจต่องานจะทำให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงตนเองและสิ่งแวดล้อม จะเป็น “ที่มา” ของปัญหาได้ ถ้าประสบการณ์ของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจบุคคลจะมีปฏิกิริยาได้หลายลักษณะเช่น การหลีกเลี่ยง หรือลดการมีส่วนร่วมกับสิ่งที่เป็นที่มาของความไม่พอใจนั้น

จะเห็นว่าประสบการณ์นับเป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งที่ส่งผลต่อความดีในการทำงาน หรือความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าประสบการณ์นั้นส่งผลต่อการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบวกหรือลบ ดังนั้นประสบการณ์จึงถูกจัดเป็นอีกตัวแปรที่นำมาวิจัยในครั้งนี้

4. ประเภทการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต มีการจัดการศึกษา แบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ผู้เรียน ซึ่งยังมีปัญหาในการบริหารจัดการอยู่มาก ดังที่ พิชัย เปรมจิตชื่น (2540) สรุปไว้ว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีปัญหาการบริหารงานการศึกษาแตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาคือ 1) วางแผนการศึกษาได้ยาก 2) มีข้อจำกัดในการจัดการทรัพยากร โดยเฉพาะ ด้านบุคลากร 3) ระบบการกระตุ้นการทำงานไม่ดีพอ ข้าราชการครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ 4) ระบบการประสานงานไม่ชัดเจนแน่นอน ขาดรูปธรรมและความเอกภาพในการจัดการศึกษา เช่น มีปัญหาการแย่งเด็กกับโรงเรียนมัธยม

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าประเภทการจัดการศึกษาจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูหรือไม่เพียงใด ซึ่งประเภทการจัดการศึกษาอาจเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่อาจจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู เนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ต่างประเภทกัน ปัจจุบันภายในต่าง ๆ ย่อมแตกต่างกันตามไปด้วย เช่น ลักษณะองค์การประเภทผู้เรียน องค์การที่บุคลากรสังกัด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และประเภทการจัดการศึกษา ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งคาดว่ามีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน จึงได้นำปัจจัยชีวิตสังคมทั้ง 4 ด้านนี้ มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของบุคลากรองค์กรต่าง ๆ ซึ่งพบทั้งในงานวิจัยของประเทศไทยและต่างประเทศดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2540) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 248 คน ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ ตามองค์ประกอบ 8 ด้าน (Walton, 1974) โดยรวมพบว่า 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้แก่ อาจารย์จะไม่เปลี่ยนงาน ถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบัน แต่เงินเดือนสูงกว่า 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ อาคาร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของวิทยาลัยอยู่ในระดับที่ปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยส่งเสริมการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ได้แก่ วิทยาลัยให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ วิทยาลัยมีการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการทำงานในวิทยาลัยมีความมั่นคง 5) ด้านบูรณาการด้านสังคม ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถ 6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร ได้แก่ มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ได้แก่ อาจารย์พอใจกับการใช้เวลาเพื่อการทำงาน ครอบครัว สังคม และการมีเวลาส่วนตัว 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน สุทิน สายสงวน ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำที่สำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ จำนวน 346 คน โดยได้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวของ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงชีวิตการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี เหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัยได้ โดยนิยามตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 มิติ คือ ความพึงพอใจในการทำงานและสุขภาพจิตในการทำงาน ส่วนตัวแปรอิสระ หรือปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคม ได้แก่ การค้าทุนทางสังคม ความขัดแย้งทางบทบาท ความคลุมเครือทางบทบาท และความเสียเปรียบสัมพันธ ตัวแปรทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมประกอบด้วยระดับการศึกษาระดับรายได้และสถานภาพสมรส ตัวแปรทางด้านคุณลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ และอายุของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ

ส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 65-70 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางทั้งในมิติความพึงพอใจในการทำงาน และมิติสุขภาพจิตในการทำงาน ในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคมได้แก่ ความขัดแย้งทางบทบาท ความคลุมเครือทางบทบาท และความเสียเปรียบสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสองมิติ ในทางตรงข้ามการคำนวณทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสองมิติ ตัวแปรโครงสร้างทางสังคมทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ประมาณร้อยละ 41 สำหรับมิติความพึงพอใจ และ ประมาณร้อยละ 42 สำหรับมิติสุขภาพจิตในการทำงาน ในกรณีตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจและสังคมพบว่า รายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสองมิติ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบ เฉพาะกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพจิต ส่วนสถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสองมิติ สำหรับตัวแปรด้านคุณลักษณะของประชากรพบว่าอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมิติความพึงพอใจเท่านั้น และเพศมีความสัมพันธ์เฉพาะมิติสุขภาพจิตในการทำงาน สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2540) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดลพบุรี จำนวน 279 คน ตลอดจนศึกษาปัจจัยคัดสรร ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ ว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่เพียงใด ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.20 อยู่ในระดับปานกลาง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ การรับรู้ และค่านิยม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยที่การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ และการรับรู้ต่อระบบบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนหาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ร้อยละ 51.39 และค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการและค่านิยมทางบริการ สามารถทำนายความแปรปรวน คุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 14.74 รังสิมา ศิริพันธ์ (2535 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2540) ศึกษาคุณภาพชีวิตในงานที่ดีของพนักงานบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 50 มีคุณภาพชีวิตในการงานในระดับสูง รองลงมาอยู่ในระดับกลาง และระดับต่ำ มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ผลการศึกษาแสดงว่าหลักมนุษยสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้พนักงาน โดยหัวหน้าจะต้องทำงานเป็นหัวหน้าที่ดี และเข้าใจบทบาทของตนเองในการเป็นนักบริหารบุคคล และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน

อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จทางการบริหาร และผลสำเร็จโดยรวมขององค์การด้วย ชีระศักดิ์ กุศลนันท์ (2545) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัทการบินไทย จำกัด พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่เป็นปัจจัยในเรื่องลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ในขณะที่สายงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ คมกฤษ รัตนกร (2541) สรุปภาพรวมของงานวิจัยในประเทศพบว่า คุณภาพชีวิตของการทำงานของข้าราชการในภาพรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ พบว่าประสิทธิภาพ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างก็มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทั้งสิ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2531, หน้า 283-284) ได้วิจัยเรื่องปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในข้าราชการพลเรือน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการลาออกจากราชการ หรือเปลี่ยนงานใหม่เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสภาพการเงินไม่พอใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น หรือพอใช้จ่ายแต่ต้องประหยัดมากทำให้ต้องลาออกจากราชการ หรือเปลี่ยนงานใหม่ และสิ่งที่จูงใจของงานใหม่ที่ดีกว่าก็คือค่าตอบแทนที่ดีกว่า 2) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90 มีปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา ทำให้ต้องลาออกจากราชการ 3) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและต้องการศึกษาต่อ พบว่า ลักษณะงานที่ไม่ก้าวหน้า ไม่เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ก้าวหน้าทำให้ต้องลาออกจากราชการ 4) ปัจจัยด้านการบริหารงานของระบบราชการ พบว่า ผู้ที่ไม่พอใจในระบบราชการมีอยู่ถึงร้อยละ 90 ทำให้ต้องออกจากราชการ

ปัจจัยทั้งสี่นี้เป็นปัจจัยหลัก ส่วนปัจจัยรองที่ทำให้ข้าราชการต้องลาออกจากราชการ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความยุติธรรม สภาพการทำงาน โอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถ ลักษณะของงาน โอกาสได้ริเริ่มงานใหม่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ระเบียบของทางราชการ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การยอมรับนับถือและความมั่นคงของงานใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2531, หน้า 285)

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าว ทำให้สรุปได้ว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมีดังนี้ การมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่ง ความมีอิสระในการ

ทำงาน สวัสดิการต่างๆ รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความหลากหลายของงาน กฎระเบียบ การถูกควบคุม การได้รับมอบหมายงานและความสำคัญ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทั้งสิ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974)

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮอร์ริง (Herring, 1985, p. 2147-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของลูกจ้างโดยใช้แบบสอบถาม JDI พบว่า การเปลี่ยนงานเกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน ด้านการมีโอกาสดูแลงานขึ้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้

โรสซาโน (Rossano, 1985, p. 2530-A) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของบุคลากรในศูนย์ความร่วมมือในเขตเทศบาลรัฐโอไฮโอ พบว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานสูง และยังพบว่า ความพึงพอใจขึ้นอยู่กับรายได้ ลักษณะของงาน และเพื่อนร่วมงาน

อเล็กซานเดอร์ (Alexander, 1986, p. 1935-A) ได้ศึกษาสาเหตุของการเปลี่ยนงานของครูอาชีวศึกษา ความสัมพันธ์ของงานและความพึงพอใจในงานพบว่าครูที่ลาออกจากงานส่วนใหญ่เป็นสุภาพสตรีอายุน้อยที่แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตรและกลุ่มครูประเภทนี้ไม่มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ

เมอร์เรย์ (Murray, 1988, p. 3225-A) ได้ศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลนิวยอร์ก พบว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าของงานที่ทำ การเข้าใจงาน ความมีอิสระในการทำงานและพบว่า บุคลิกภาพ และความหลากหลายของงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการเปลี่ยนงานของพยาบาลอีกด้วย

อีเทล (Eitel, 1989, p. 24) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงานของครูสอนแอโรบิก ในโครงการพัฒนาสุขภาพในเมืองวอชิงตัน พบว่า ครูสอนแอโรบิกจะเปลี่ยนงานโดยเฉลี่ยทุก ๆ 1.25 ปี ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ปกติ ถึง 4.6 เท่า และพบว่า สิ่งที่มีความสำคัญต่อการยึดมั่นในอาชีพ คือ เงินเดือน ผลตอบแทนอื่น ๆ และสถานภาพของอาชีพ

ลินสตรอม (Linstrom, 1989, 1160-A) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของศึกษานิเทศก์ ความพึงพอใจของคณะกรรมการและผลของการเปลี่ยนงานของศึกษานิเทศก์พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงานกับประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ และผลการวิจัยยังพบว่าศึกษานิเทศก์ที่เปลี่ยนงานบ่อย ๆ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับศึกษานิเทศก์ที่อยู่ในตำแหน่ง

ไฮท์ (Haigh, 1989, p. 695-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน และการเปลี่ยนงานของพลตำรวจในเมืองคอนเนคติกัต พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปของพลตำรวจจะสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และส่วนอื่น ๆ ที่มีความสำคัญรองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ แต่เขาไม่มีความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง และการควบคุมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญ

บาซาราชและแบมเบอร์เกอร์ (Bacharach & Bamberger, 1990, pp. 316-344) ได้ศึกษาความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของครูชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,200 คน พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานกับความพอใจในงานของครูประถมศึกษาเท่ากับ $- .30$ และครูมัธยมศึกษาเท่ากับ $- .46$

แซมเปิล (Sample, 1990, p. 2607-A) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติ และการประเมินผลการป้องกันการเปลี่ยนงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า การเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร แสดงว่า ถ้ามีการเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้นความผูกพันจะลดลง และพบว่าถ้าพนักงานได้รับความยุติธรรมอย่างทั่วถึง การควบคุมลดลง มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานเพิ่มขึ้น

แกรแฮม (Graham, 1985, p. 2572-A อ้างถึงใน อารมณ จินดาพันธ์, 2536) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานและการเปลี่ยนงานของศึกษานิเทศก์ในรัฐไอโอวา และ มินเนโซตา พบว่า จำนวนชั่วโมงทำงานในหนึ่งสัปดาห์ ผลการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยเพื่อนร่วมงาน และรายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ความพึงพอใจในงานไม่ใช่เป็นตัวพยากรณ์การ เปลี่ยนงาน

ฟลัด (Flood, 1986, p. 4261-A อ้างถึงใน อารมณ จินดาพันธ์, 2536) ได้ศึกษาความแตกต่างของความพึงพอใจของครูระหว่างผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการสูงกับผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการต่ำมีการเปลี่ยนงาน เพราะเขาไม่มีความพึงพอใจกับปัจจัยกระตุ้น (แรงจูงใจภายใน) ทางทฤษฎีของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg) และครูที่มีความสามารถทางวิชาการต่ำลาออกหรือเปลี่ยนงานเพราะ ไม่พึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน (แรงจูงใจภายนอก)

แอสตัน (Ashton, 1989, 3421-A อ้างถึงใน อารมณ จินดาพันธ์, 2536) ศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนในมลรัฐคอนเนคติกัต พบว่าผลตอบแทนหรือรายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) มิได้เป็น ตัวชี้วัดความพึงพอใจในงานที่แน่นอน

เวิร์ท (Werts, 1985, p. 2572-A) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับองค์การทางราชการ ความพึงพอใจในงาน และการเปลี่ยนงานของบุคลากรของรัฐ พบว่า ความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงานเป็นความสัมพันธ์ทางลบ ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำจะมีการเปลี่ยนงานสูง

จากการวิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ แชฟเฟอร์ (Shaffer, 1987, p. 116) พบว่าความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน และมีงานวิจัยต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าความพอใจในงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

สรุปจากการวิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจทำงานในระดับต่าง ๆ กัน และไม่เพียงเฉพาะอาชีพข้าราชการครูเท่านั้น ในอีกหลายสาขาอาชีพ เช่น พยาบาล ผู้บริหาร องค์การเอกชน ต่างก็มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน และการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงาน